

Данные мероприятия позволят сделать процесс интеграции иностранных студентов быстрее, без сопровождения негативных психологических нагрузок.

Также реализация данного проекта будет иметь следующие преимущества:

- Для УрФУ – развитие толерантных взаимоотношений, уменьшение количества конфликтных ситуаций среди студентов, создание благоприятного имиджа ВУЗа для привлечения к обучению иностранных студентов, повышение рейтинга среди университетов, безинцидентная реализация в программе развития 2020.
- Для Профсоюза – сформированная группа волонтеров, подписанные договора о возможности аренды пассажирского транспорта, инвентаря. Нарботанная спонсорская база. Разработанное и реализованное внеучебное мероприятие.
- Для студентов – возможность принятия участия во внеучебной жизни, приобретение навыков организации, знаний о культуре стран студентов, обучающихся в УрФУ.

Реализация проекта позволит минимизировать количество случаев возникновения конфликтных ситуаций на почве нетолерантного поведения учащихся на территории УрФУ; качество знания русского языка, культуры Российской Федерации иностранными студентами повысится.

Список литературы

1. Екатеринбург – городской портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.66.ru/news/society/120553/>.
2. Академик. Словарь и энциклопедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>.
3. Уральский федеральный университет – официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://urfu.ru/>.

А. В. Данилова, М. Н. Вандышев

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ЗАКРЫТОГО ГОРОДА

В городе Лесной в марте 2011 года автором статьи проведено исследование: полужформализованные интервью жесткого формата с молодыми специалистами. Информантами стали те люди, которые получили высшее образование в открытых городах, а затем вернулись в родной город ($N = 10$), – типичный город системы ЗАТО. Для данного города, как и для многих других закрытых городов характерна проблема убыли населения.

Малодифференцированный рынок труда является малопривлекательным для молодых специалистов. При этом если они будут принимать решение о переезде на другие территории, то мы в будущем можем столк-

наться с еще более сложной, чем сейчас проблемой: фактически полное отсутствие перспектив развития города.

Поведение молодых специалистов на рынке труда закрытого города определяется двумя группами факторов:

1. Объективными, которые включают в себя особенности рынка труда закрытого города;

2. Субъективными: ценностные ориентации молодых специалистов, карьерные установки, представление о рынке труда закрытого города.

На уровне объективных факторов складывается достаточно сложная, проблемная ситуация. Закрытые города с трудом вписываются в рыночную экономику, по-прежнему требуют серьезных преобразований, инвестиций и, конечно же, человеческих ресурсов, способных произвести необходимые преобразования.

Вместе с тем выпускники вузов, ориентированные на карьеру и обладающие высоким инновационным потенциалом, по-видимому, не возвращаются в закрытый город после получения высшего образования.

Проведенное исследование показало, что среди молодых специалистов закрытого города крайне мала доля тех, кто ориентирован на карьеру и инновации. Молодые специалисты, возвращаются в закрытый город не для того, чтобы «помочь городу» вписаться в рыночную экономику, построить карьеру, хотя, безусловно, профессиональный, карьерный потенциал у закрытого города по-прежнему существует; а вследствие установок на стабильность, семейные ценности, комфорт.

В представлениях молодых специалистов закрытого города сформировался («сконструировался») достаточно четкий стереотипный образ рынка труда закрытого города:

1. Высокий уровень конкуренции, в силу ограниченности предложения рабочих мест на рынке труда: «...мои ровесники ... многие вернулись в город с моей специальностью – конкуренция создается» (из интервью с Информантом 1.4.);
2. Мобильность рабочей силы – низкая: «.. технолог мне говорит, что вот он уже 40 лет просидел в этом кресле... Чем здесь хвастаться?» (из интервью с Информантом 1.8.);
3. Заработная плата и количество труда определяются административными правилами и процедурами, характеристиками рабочего места, а не работника : «Нашему работодателю главное чтобы просто кто-то сидел. Наше руководство не заинтересовано в качестве знаний, в качестве оказания помощи» (из интервью с Информантом 1.9.);
4. Диспропорция между спросом и предложением на рынке труда: «В данное время лучше схватиться за одну работу и держаться за нее всеми руками и ногами, а если придется – и зубами» (из интервью с Информантом 1.2.);

5. Вход на рынок – достаточно сложный процесс: барьеры входа на рынок – высокие. При этом поиск работы и трудоустройство осуществляется «по знакомству»: «У нас все по блату. Трудно пробиться» (из интервью с Информантом 1.10.);
6. Низкий уровень оплаты труда: «В маленький город может завлечь только хорошая зарплата, а не 5, 6, 10 тысяч рублей...» (из интервью с Информантом 1.3.);
7. Информационная изоляция, отсутствие профессионального развития: «Если в плане профессии, то никакого роста абсолютно. То есть единственный источник информации – книжка и интернет, который порой искажает информацию. Нежелание работодателя отпускать молодого специалиста на обучающие семинары, конференции» (из интервью с Информантом 1.9.).

Таким образом, молодые специалисты закрытого города негативно оценивают его рынок труда, ежедневно сталкиваясь с большим количеством проблем. Вследствие этого, ограниченность рынка труда является причиной миграции выпускников вузов из своего родного закрытого города.

Проведенное исследование, позволяет сделать вывод, что востребованность молодых специалистов (с высоким уровнем образования) на рынке труда закрытого города воспринимается самими участниками трудовых отношений (т. е. молодыми специалистами) как низкая. Вследствие этого складывается непривлекательный образ рынка труда закрытого города, что в свою очередь провоцирует отток высококвалифицированных кадров, способных преобразовать современные закрытые города в «точки роста».

Описание информантов:

Информант 1.2. Мужчина 23 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не женат. Детей нет.

Информант 1.3. Женщина 24 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Есть ребенок.

Информант 1.4. Женщина 22 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Детей нет.

Информант 1.8. Мужчина 25, житель города Лесной. Образование неоконченное высшее. Разведен. Дети есть.

Информант 1.9. Женщина 27 лет, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Детей нет.

Информант 1.10. Женщина 24 года, житель города Лесной. Образование высшее. Не замужем. Есть ребенок.